



群馬労働局の取組 トピックス

(女性の活躍に関する「情報公表」が変わります！
パートタイム・有期雇用労働法で正社員と非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差は禁止されています！)



発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります！

女性活躍推進法に関する制度改正により、令和4年4月1日より、101人以上300人以下企業にも女性活躍に関する情報公表が事業主に義務付けられています。

また、厚生労働省令の改正により、令和4年7月8日より、情報公開項目が追加されています。詳細については以下のリーフレットのとおりで。初回の「男女の賃金の差異」の情報公表は、施行(令和4年7月8日)後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表が必要です。

事業主の皆さまへ (2022(令和4)年12月28日改訂)

2022(令和4)年7月8日施行

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女の賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A: 以下の8項目から1項目選択 + B: ⑨男女の賃金の差異(必須) + 新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C: 以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択
+
⑨の項目(必須) + 新設

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 男女別の採用における競争倍率
- 労働者に占める女性労働者の割合
- 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 役員に占める女性の割合
- 男女別の職種または雇用形態の転換実績
- 男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異(必須) + 新設

「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
※従来どおり

- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- 男女別の育児休業取得率
- 労働者の一月当たりの平均残業時間
- 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- 有給休暇取得率
- 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均をパーセント)で示します。
・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小數点第2位を四捨五入し、小數点第1位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項(例)
・対象期間: ●●事業年度(●●年●●月●●日～●●年●●月●●日)
・正社員: 社外への出向者を除く。
・パート・有期社員: 契約社員、アルバイト、パートが該当。
・賃金: 通勤手当を除く。

計算の前線とした重要事項を付記
(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)
※労働時間別に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
・パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均賃金を算出している。

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することもできます。
- ・自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分(正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等)での男女の賃金の差異や、属性(勤続年数、役職等)が同じ男女労働者間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を1時間当たりの額に換算する

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。
URL: <https://positive-nyuutsu.mhlw.go.jp/positive/db/>

- 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ウェブサイト(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。
URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	徳島	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

厚生労働省 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

お問い合わせ先
群馬労働局雇用環境・均等室
電話 027-896-4739

厚生労働省 群馬労働局 雇用環境・均等室

②パートタイム・有期雇用労働法で正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています！

パートタイム労働や有期雇用労働は、育児や介護などの様々な事情により働く時間に制約のある労働者をはじめ、多様なニーズや事情を抱えた労働者が従事しやすい一方、正社員として働く機会を得られず、やむなくパートタイム労働者や有期雇用労働者として働いている方も一定程度おられます。また、必ずしも働きや貢献に見合った待遇が確保されているとはいえない状況もあります。

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者間の不合理な待遇差を禁止しています。また、パートタイム・有期雇用労働者から正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主はパートタイム・有期雇用労働者に説明しなければならないとしています。

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合は、その理由等について説明できるようにしておきましょう。また、待遇差の見直しについても検討しましょう。

<待遇の見直しについてのご相談先>

群馬働き方改革推進支援センター

TEL 0120-486-450

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/gunma/>

事業主の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法で
正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。

正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？
その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明することが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給 賞与（ボーナス） 食堂・休憩室等の利用機会
各種手当 教育訓練 etc…

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で違法と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金 検索

「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！ ▶ 裏面へ

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パコちゃん」
厚生労働省・都道府県労働局

**働き方改革推進支援センター
利用してみませんか？**

来所・電話相談
来所・電話によりご相談を承ります。
受付時間 平日9:00~17:00

メール相談
メールでの相談も承ります。

企業への訪問相談サービス
専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。

セミナー開催
企業向けのセミナーを随時開催しています。

助成金の活用相談
キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員との待遇の相談も承ります。

働き方改革推進支援センター
(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

企業規模	＜助成額（労働者1人あたり）＞	
	賃金引上げ率 3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態や職種別の区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。令和4年度補正予算にて、上記の助成額に拡充を予定しています。内容については、変更となる可能性があります。

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからは、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。

詳しくは **働き方改革推進支援センター** 検索

令和4年12月作成 リーフレットNo.10

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！



厚生労働省

群馬労働局

雇用環境・均等室